

By British hands, which it had best behaved // To guard those relics ne'er to be restored. Curst be the hour when from their isle they roved." Wat een jankerd, zeg, die Lord Byron. Je dacht nochtans dat het een man van de actie was.

Je dreigt met een tweede koper: Napoleon. Van alle mensen. Je beseft het vermetele van de suggestie. Die kleine Fransman? Je hoort gespot, gegrinnik en gebadi-neer, zoals alleen Britten het kunnen. Ugh. Heb je daar voor al die moeite gedaan? Zetbazen omgekocht? Afbraakwerken gedaan? Boottochten én diepzeeduiken? Je zit godverd%£me aan 75.000 pond investeringen. Om het aan een Fransman, Corsicaan dan nog, weg te geven? Nee, ok, als het moet, dan toch het miserabel bod van de British Museum.

Uit Weltschmerz begin je een tweede huwelijk en verhuis je naar Parijs: het vasteland is toch altijd wat goedkoper dan Londen. Je sterft in 1841. Vanuit het graf hoor je honderdzeventig jaar later dat die Grieken – die ondankbare bende die het gebouw

decennia lang verwaarloosd hebben – toch wel graag de friezen terug zouden willen. En dat een schimmige clubje dat Unesco heet zou willen tussenpersoon spelen. Erfgoed. Je spuwt het woord uit en je vloekt in je graf. Je ziet dat in enquêtes – dat soort pseudo-democratie hadden ze in jouw tijd niet en je vond het goed zo – een meerderheid van de Britten er naar neigt om de friezen te laten terugbrengen. *Bloody hell!* Wat is er met de wereld aan de hand??! Enquêtes, 'terugbrengen'??

Je lijkt je definitief te willen omdraaien in je graf, tot je geruststellende woorden van de Britse overheid dat ze het marmer niet willen of gaan teruggeven – onderhandelen hoeft niet. Het gaat niet gebeuren.

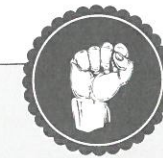
Je lacht eens goed met al die andere landen die historisch gebroken/verdeelde kunstwerken wel weer teruggebrachten, zoals die softe Zweden en bijgelovige kalven van het Vaticaan. Je proest het uit als je leest dat sommige mensen argumenteren dat het Parthenon één integraal erfgoedstuk is. Het sneed toch mooi in

twee? En denkt aan die warme muntthee – dat konden die Ottomanen wel – die je samen met de zetbazen dronk op de brokken marmer toen je het juridisch document kreeg dat de Britse overheid zoveel jaar later met bewonderenswaardig aandoenlijke koppigheid nog altijd koestert als een legale permissie om hun ding te doen. Je denkt: lang leve papier, lang leve the British stiff upper lip.

Je vloekt nog even als je leest dat de Duitsers veertien Griekse lokale luchthavens hebben gekocht: waar is de tijd dat mensen nog branie & geduld – verkennen, werken, duiken,... – toonden om andermans eigendom op te strijken? Die Duitsers: geen stijl. Gewoon een zak geld geven is zo... ordinair. Met een zucht draai je je op je zij en ziet Hypnos met nostalgische glimlach tegemoet.*

Anton Maertens

(*Vrij naar de avonturen van Lord Elgin, ambassadeur van Athene in de 19e eeuw)



SARAH VANSTEENKISTE
is postdoc onderzoeker
aan de KU Leuven

Waarom zijn de jobkansen van werkloze vijftigplussers zo laag? Wat kunnen we eraan veranderen?

De jobkansen van werkloze vijftigplussers zijn extreem laag in vergelijking met deze van 18- tot 49-jarigen. Dit is een gekend fenomeen in de westerse wereld, waar ook de Vlaamse arbeidsmarkt niet aan ontsnapt. In een recente internationale publicatie¹ samen met Nick Deschacht en Luc Sels (KU Leuven) geven we verklaringen voor deze lage jobkansen van vijftigplussers. We bestuderen er of zaken als zoekgedrag, looneisen, werkattitudes en andere persoonlijke variabelen (opleidingsniveau, etniciteit,...) een impact hebben op het verschil in jobkans tussen vijftigplussers en jongere werklozen en hoe groot die impact precies is.

Op basis van dat onderzoek schijn ik graag mijn licht op de oorzaken van en oplossingen voor de lage jobkansen van werkloze vijftigers en zestigers. Worden vijftigplussers louter geconfronteerd met structurele hindernissen of leeftijdsdiscriminatie, zoals vaak wordt verondersteld? Of spelen ook individuele kenmerken zoals het zoekgedrag, de jobverwachtingen en looneisen of het scholingsniveau een rol?

Om bovenstaande vragen te beantwoorden organiseerde ik in samenwerking met VDAB een grootschalige survey bij kortdurige niet-werkende werkzoekenden. Drie maanden na hun eerste bevraging werden de respondenten opnieuw aangesproken om te participeren in een tweede studie. De resultaten die ik hieronder bespreek, zijn gebaseerd op de antwoorden van 650 respondenten. In totaal slaagde 28% van de kortdurige werkloze vijftigplussers uit de survey er

in om na drie maanden door te stromen naar een job, tegenover 41% bij de 18- tot 49-jarige werklozen. Er is dus een verschil in herintredens van 13 procentpunten. Op zich is het hoopgevend dat toch meer dan 1 op 4 van de kortdurige werkloze vijftig- en zestigers een job vinden na drie maanden zoeken. Stellen dat vijftigplussers geen enkele kans hebben op het vinden van werk klopt niet. Wel is het zo dat de kansen die die vijftigplussers krijgen een stuk geringer zijn dan deze van jongere lotgenoten. De bevraagde vijftigplussers zijn nochtans even bereid terug te gaan werken en lijken dus alvast niet te focussen op hun nakende pensionering.

VERANTWOORDELIJKHEID NIET LOUTER BIJ VIJFTIGPLUSSEN

Laat me starten met de vaststelling dat de uitgebreide set aan variabelen die we opnemen in onze analyses, zoals zoekgedrag, looneisen,

Stellen dat vijftigplussers geen enkele kans hebben op het vinden van werk klopt niet. Wel is het zo dat de kansen die ze krijgen een stuk geringer zijn dan die van jongere lotgenoten.

scholingsgraad, geslacht, arbeidshandicap, de wil om te werken, gewenste pendeltijd, druk vanuit de naaste omgeving om te zoeken,... samen slechts 30% van het verschil in jobkansen verklaren tussen vijftigplussers en jongere werklozen. Ongeveer 70% van het verschil in jobkansen blijft met andere woorden onverklaard. Dit groot onverklaarde deel kunnen we toeschrijven aan niet-geobserveerde factoren, maar ook aan de voorkeur van werkgevers voor jongere werkzoekenden bij het aanwerven. We mogen uit dit laatste niet concluderen dat louter leeftijdsdiscriminatie in het spel is. Maar het mag duidelijk zijn dat vijftigplussers niet alleen verantwoordelijk zijn voor hun lagere jobkansen. Ze zijn tot op zekere hoogte onderhevig aan een belangrijke structurele component die buiten hun verantwoordelijkheid of controle ligt.

ACTIVEREN KAN HELPEN

Wat kunnen werkloze vijftigplussers wel zelf doen om hun jobkansen te verhogen? Allereerst wijst ons onderzoek erop dat ze minder intensief zoeken naar werk en minder sollicitatiebrieven versturen tijdens de eerste maanden van hun werkloosheid. Dit gegeven verklaart zo'n 15 procent van hun lagere jobkansen. M.a.w. indien vijftigplussers even hard zouden zoeken als 18- tot 49-jarigen zou hun jobkansen 2 procentpunten hoger liggen (=15 procent van een verschil in jobkansen van 13 procentpunten). Dit zou bijvoorbeeld een jobkansen impliceren van 30% i.p.v. 28% voor onze steekproef. Dat lijkt slechts een geringe toename in jobkansen, maar ze is op zich niet betekenisloos.

Er kunnen verschillende factoren aan de basis liggen van hun lagere zoekintensiteit. Zo kan het zijn dat de gemiddelde werkloze vijftigplusser niet goed weet hoe te beginnen aan de zoektocht naar nieuw werk of gedemotiveerd is door alle verslaggeving rond zijn/haar jobkansen. Als vijftig- of zestiger kan je al een lange loopbaan achter de rug hebben waarin je laatste sollicitatie decennia geleden was. Weten hoe je het solliciteren dan precies moet aanpakken in een toch wat vernieuwde arbeidsmarkt (gekenmerkt door sociale media etc.) is niet altijd evident. Daarnaast leeft ook de perceptie sterk dat je als vijftig- of zestiger weinig kans maakt op een nieuwe job. Hierdoor kan je als vijftigplusser ontmoedigd zijn om te starten met zoeken naar werk, ook al wil je nog heel graag opnieuw aan de slag gaan.

Het feit dat de vijftigplussers uit onze studie wat minder hard zoeken is geen onbelangrijke vaststelling, zeker gezien hun wil om te werken (werkbetrokkenheid) niet aangetast blijkt te zijn. Dit laatste kan erop wijzen dat activeringsmaatregelen en het actief begeleiden van vijftigplussers in hun zoektocht naar nieuw werk doeltreffend kan zijn. Dergelijke activering zou dan best starten vanaf het begin van de werkloosheidsduur, gezien het zoekgedrag van vijftigplussers al significant lager ligt tijdens die eerste maanden werkloosheid en het grootste deel (72%) van de werkloze vijftigplussers geen werk vindt op eigen houtje na drie maanden zoeken.

Vijftigplussers zijn niet alléén verantwoordelijk voor hun lagere jobkansen. Ze zijn tot op zekere hoogte onderhevig aan een belangrijke structurele component die buiten hun verantwoordelijkheid of controle ligt.

VERBAND LOON EN ANCIËNNITEIT AFZWAKKEN?

Naast het minder intensieve zoekgedrag, blijkt verder uit onze studie dat de *kortdurige* werkloze vijftigplussers hogere looneisen stellen. Hun netto-looneisen liggen gemiddeld 169 euro hoger dan die van jongere werklozen. Deze gemiddeld hogere looneisen van vijftigplussers verklaren 8 procent van hun lagere jobkansen. Er kunnen twee mogelijke redenen aan de basis liggen van dit hogere reservatieloon. Enerzijds zou je dit kunnen verklaren doordat jongeren relatief lage looneisen stellen gegeven hun opleidingsniveau. Heel wat onderzoek toont aan dat een behoorlijk deel van de schoolverlaters 'kiezen' voor jobs waarin ze ondertewerkgesteld zijn, waarschijnlijk vanuit het idee dat dit een opstap kan zijn naar betere jobs na verloop van tijd. In dit geval zijn de looneisen van vijftigplussers niet exuberant maar min of meer normaal gegeven hun opleidingsniveau en capaciteiten. Anderzijds is het mogelijk dat het hogere reservatieloon van vijftigplussers wel (mede) veroorzaakt wordt door te hoge looneisen. Voorgaand onderzoek suggereert dat hun reservatieloon deels geïnflatteerd wordt door het systeem van anciënniteitsbeloning dat sterk verankerd is in de Belgische arbeidsmarkt. Anciënniteitsbeloning kan werknemers en werklozen de indruk geven dat het vanzelfsprekend is om hogere lonen te krijgen of te vragen op latere leeftijd. Bovendien worden mensen gewoon aan dit hogere loon. Specifiek zou onze onderzochte groep van *kortdurige* werklozen nog graag een zekere levensstandaard willen in een nieuwe job, waarbij ze een vergelijking

maken met wat ze voorheen verdienden gezien ze nog maar net die vorige job hebben moeten verlaten. Dit systeem heeft zijn nut gekend in het verleden. Het zorgde ervoor dat in de eerste fase van de loopbaan werkgevers gingen investeren in opleiding voor nieuwe, jonge werknemers en daarvoor een loon voorzagen dat vaak onder hun productiviteitsbijdrage lag. In de tweede fase van de loopbaan werd de werknemer dan een hoger loon uitbetaald dat er voor zorgde dat de werknemer bij dezelfde werkgever aan de slag bleef zodat de werkgever zijn opleidingsinvestering niet verloren zag gaan. Gegeven dat loopbanen vandaag wat volatieler geworden zijn, is het de vraag of een dergelijk systeem niet afgezwakt moet worden. Zo is de link tussen productiviteit en loonniveau niet helemaal duidelijk in dit systeem. Bovendien wekt het de indruk dat alle vijftigplussers een hoge loonkost met zich meebrengen. Het zorgt er ook voor – zoals onze resultaten aangeven – dat oudere werklozen minder offerbereid zijn in hun zoektocht naar werk en daardoor een lagere doorstroomkans naar werk hebben.

STAGES VOOR WERKLOZE VIJFTIGPLUSERS?

Blijft de vaststelling dat het zoekgedrag en de looneisen van vijftigplussers maar een beperkt deel verklaren van hun lagere jobkansen. Naast een versterkte begeleiding van de werklozen zelf, is er dus ook nood aan beleid dat zich nog sterker richt op de vele drempels die werkgevers ervan weerhouden vijftigplussers aan te werven. Deze drempels kunnen waarschijnlijk maar worden overwonnen door de vijftigplusser

Bedrijfsstages voor vijftigplussers zouden bijvoorbeeld een of twee maanden kunnen duren. De werkloosheidsuitkering zou tijdens de stage door kunnen lopen. Daarbovenop zou de vijftigplusser een beperkt loon kunnen krijgen dat op rekening komt van de werkgever.

aan het werk te zien in het bedrijf en te constateren dat hij/zij een even grote bijdrage kan leveren in termen van productiviteit, kennis en know-how,... als elke andere werknemer.

Momenteel bestaat in Vlaanderen een systeem van instapstages voor jongere schoolverlaters die er voor moet zorgen dat de jongere werkvaring kan opdoen en de werkgever kan overtuigen van zijn/haar kunnen. Een mogelijke denkpiste kan zijn om ook stages aan te bieden aan werkloze vijftigplussers. Op die manier kunnen ze eveneens aantonen dat ze voldoende kunnen bijdragen aan het bedrijf en kunnen werkgevers al doende ontdekken dat de vele vooroordelen vaak onterecht zijn. Deze stages zouden bijvoorbeeld één of twee maanden kunnen duren. De werkloosheidsuitkering zou tijdens de stage

door kunnen lopen. Daarbovenop zou de vijftigplusser een beperkt loon kunnen krijgen dat op rekening komt van de werkgever. De kosten voor de werkgever om de stage aan te bieden zijn zo beperkt, terwijl de stage ook financieel aantrekkelijk blijft voor de vijftigplusser. Ook de overheid kan haar netto uitgaven zien afnemen, gezien de jobkansen van een vijftigplusser hoger zouden kunnen liggen na het volgen van de stage wat betekent dat de overheid minder uitkeringen moet uitbetalen in de toekomst. Dit is uiteraard maar één denkpiste. Andere ideeën zijn mogelijk en aangewezen. Onze studie lijkt alvast aan te tonen dat de jobkansen van werkloze vijftigplussers potentieel sterk kan verhogen als werkgevers mee overtuigd geraken dat vijftigplussers niet 'oud' noch 'out' zijn op de arbeidsmarkt. ■

1. Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2015). *Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis*. Journal of Vocational Behavior, 90, 55-65.

COLOFON

ABONNEMENTEN

ABONNEMENTENADMINISTRATIE

Garant-Uitgevers nv
Somersstraat 13-15
2018 Antwerpen
tel. 03 / 231 29 00
fax 03 / 233 26 59
E-post: uitgeverij@garant.be

ABONNEMENTSPRIJZEN

Voor een jaargang (10 nummers - niet in juli en augustus)

- In België:
particulieren: 31 euro
studenten: 27,60 euro
groepen: 28,90 euro (min. 5 abonn. bij zelfde bestemming)
instellingen: 46,60 euro
steunabonnement: 80 euro
Betaling op rekeningnr. 734-4291600-38 van Garant-Uitgevers
- Andere landen:
31 euro + verzendkosten
- Abonnementen worden automatisch verlengd, tenzij opgezegd wordt ten minste één maand voor het einde van de jaargang.
- Abonnementen kunnen op elk tijdstip ingaan en gelden dan voor de lopende jaargang (m.i.v. de reeds verschenen nummers van die jaargang).

LOS NUMMER

5,90 euro

REDACTIE

REDACTIEADRES

Postbus 20, 1031 Brussel
tel. 02 / 246 31 11
fax 02 / 246 37 00
E-post: degids@beweging.net
www.beweging.net

REDACTIECOMITÉ

Emmanuel Gerard, *hoofdredacteur*
Anton Maertens, *eindredacteur*
Frieda Bex, Bea Cantillon, Linde De Corte, Ignace Leus, Jozef Mampuy, Sandra Rosvelds, Chris Serroyen, Guy Van Gyes, Rebekka Verniest, Kristel Wijshof, Peter Wouters

REDACTIERAAD

Alle leden van het redactiecomité, plus: Danielle Colsoul, Dirk Dalle, Ann Demeulemeester, Jan Dereymaeker, Patrick Develtere, Gio De Weerd, Emmanuel Gerard, Marc Hooghe, Jo Laenen, Herman Nys, Mieke Peeters, Rudi Reynaert, Erik Vanwoensel, Paul Windey

Getekende artikels verbinden alleen de betreffende auteur(s).

De gids op maatschappelijk gebied is een uitgave van het vormingscentrum Ter Munk vzw i.s.m. Sociaal Engagement
Verantwoordelijke uitgever: Linde Decorte, Postbus 20, 1031 Brussel

© Vormingscentrum Ter Munk vzw & Garant-Uitgevers nv

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke, voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

De gids op maatschappelijk gebied is ondertekenaar van de Milieubeleidsvereenkomst Papier Vlaanderen en steunt de inspanningen van de Vlaamse regering i.v.m. Papierrecuperatie.

Foto cover: © Sorbis

uitgave van beweging.net, netwerk van christelijke en sociale organisaties

beweging .net **i.s.m. sociaal engagement**
een met sociaal oogmerk

werkt structureel samen met financiële partners die duurzame ontwikkeling en maatschappelijk engagement hoog in het vaandel dragen.

Belfius
Bank & Verzekeringsgroep

DVV

SPAARBANK

WABLIJF?

De gids wil een kritische kijk hebben op maatschappelijk gebied. Wij zijn niet voor niets een blad met mening. Maar wat geldt voor ons, geldt ook voor u. Ook u mag kritisch zijn – uiteraard – en uw mening geven. Over wat wij schrijven én wat we niet schrijven. Over het formaat, de vormgeving, of artikels al dan niet óók op het internet dienen geplaatst... Dat alles interesseert ons. Laat het ons weten.

Schrijf of – liever nog – mail het ons. De gids op maatschappelijk gebied, Postbus 20, 1031 Brussel – degids@beweging.net

